

23.6.2026

EOAK/1582/2026

Ratkaisija: Apulaisoikeusasiamies Mikko Sarja

Esittelijä: Vanhempi oikeusasiamiehensihteeri Päivi Pihlajisto

TYÖPAIKKAILMOITUSTEN VALVONTA

1 KANTELU

Kantelija pyysi tutkimaan Työmarkkinatorilla julkaistuja työpaikkailmoituksia koskevaa asiaa.

Työmarkkinatorilla julkaistaan kantelijan käsityksen mukaan ilmoituksia, jotka eivät liity yksilöityyn ja avoinna olevaan työpaikkaan eivätkä johda todelliseen rekrytointiprosessiin vaan kartuttavat hakijarekisteriä. Tästä huolimatta työnhakijoita ohjataan ja velvoitetaan hakemaan myös tällaisissa ilmoituksissa olevia työpaikkoja. Hakemus lasketaan velvoitteen täyttämiseksi, ja hakemuksen tekemättä jättäminen voi johtaa työttömyysetuuden alentamiseen tai menettämiseen. Kantelija katsoi, että Työmarkkinatorin valvonta ei toimi asianmukaisesti ja ilmoitukset antavat virheellisen kuvan avoimista työpaikoista.

Lisäksi kantelija pyysi tutkimaan, millä tavoin Työmarkkinatori ennalta valvoo työpaikkailmoitusten lainmukaisuutta, onko palvelulla käytössä menettelyä ilmeisen syrjivien ilmoitusten estämiseksi ja täyttääkö nykyinen käytäntö viranomaiselle asetetut huolellisuus- ja yhdenvertaisuusvelvoitteet. Kantelija kertoi havainneensa useita ilmoituksia, joissa hakijalta on edellytetty tiettyä sukupuolta ilman, että kyseessä olisi lain tarkoittama todellinen ja ratkaiseva ammatillinen vaatimus. Kantelija katsoi, että palvelun ylläpitäjällä on velvollisuus huolehtia siitä, että julkaistavat ilmoitukset eivät ole ilmeisen lainvastaisia.

2 SELVITYS

Kantelun johdosta hankittiin työ- ja elinkeinoministeriön lausunto ja Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen (KEHA-keskus) selvitys, joista käy ilmi muun muassa seuraava.

2.1 Ministeriön lausunto

2.1.1 Työnvälityspalvelut ja työpaikkailmoitukset sekä niitä koskeva keskeinen lainsäädäntö

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023, jäljempänä järjestämislaki) säädetään työnantajille tarjottavista työnvälityspalveluista sekä avoimia työpaikkoja koskevien ilmoitusten julkaisemisesta, julkaisemisesta kieltäytymisestä, niiden poistamisesta ja työnvälityspalveluiden tarjoamisen epäämisestä.

Ministeriö viittaa järjestämislain 43 §:n 1 momenttiin ja toteaa, että työnvälityspalvelun tarkoituksena ei ole se, että työnantajat voisivat kerätä reservilistoja mahdollisesti tulevaisuudessa avautuvien työpaikkojen täyttämiseksi, vaan palvelualustalla on tarkoitus julkaista avoimia työpaikkoja koskevia ilmoituksia. Käytännössä työnantajat ilmoittavat suurimman osan työpaikoista suoraan palvelualustalla tai tuontirajapinnan välityksellä ilman, että niiden julkaisemiseen kohdistuu työnvälitystä tekevän asiantuntijan toimia.

Järjestämislain 49 §:ssä säädetään työpaikkailmoituksen vastaanottamisesta kieltäytymisestä ja ilmoituksen poistamisesta. Pykälän 2 momentti antaa työvoimaviranomaiselle harkintavaltaa. Momentin 6 kohta ei ole tyhjentävä, mikä lisää työvoimaviranomaisen harkintavaltaa epäasianmukaisissa työpaikkailmoituksissa, joihin 1–5 kohdat eivät mahdollisesti suoraan sovellu.

Järjestämislain 142 §:ssä säädetään työvoimaviranomaisen oikeudesta evätä julkinen työvoimapalvelu kuten esimerkiksi työnantajan työnvälityspalvelu. Työvoimaviranomainen voi pykälän perusteella kieltäytyä tarjoamasta työnantaja-asiakkaalle työnvälityspalveluja lain 49 §:n 2 momentissa säädetyistä syistä. Työvoimaviranomainen voi kieltää työnantaja-asiakkaalta tällä perusteella 43 §:n 1 momentissa tarkoitettua työnvälityspalvelun kokonaan tai osittain. Osittainen kieltäminen voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantajan tulisi pyytää työvoimaviranomaiselta aina avoimen työpaikkailmoituksen julkaisemista, jolloin ennakollista valvontaa voitaisiin tehostaa huomattavasti.

Järjestämislain 120 §:n mukaan KEHA-keskus vastaa palvelualustan kehittämisestä ja ylläpidosta. Lain 130 §:n perusteella KEHA-keskus on palvelualustan rekisterinpitäjä.

Järjestämislain perusteella työvoimaviranomainen vastaa järjestämisvastuullaan olevasta työnvälityspalvelusta, johon kuuluvat työpaikkailmoitukset. KEHA-keskus valvoo palvelualustan ylläpitäjänä palvelualustan käyttöä sekä alustalla julkaistun sisällön lain ja käyttöehtojen mukaisuutta.

Järjestämislain perusteella sekä työvoimaviranomainen että KEHA-keskus voi kieltäytyä julkaisemasta avointa työpaikkaa koskevan ilmoituksen ja poistaa julkaistun ilmoituksen. Lisäksi työvoimaviranomainen voi evätä työnvälityspalvelut työnantajalta kokonaan tai osittain ja KEHA-keskus voi estää työnantajaa käyttämästä palvelualustaa määräaikaaisesti. Lainsäädäntö mahdollistaa sekä työvoimaviranomaiselle että KEHA-keskukselle laajat mahdollisuudet puuttua työnantajien epäasialliseen toimintaan ja työpaikkailmoituksiin ennakolta ja jälkikäteen.

2.1.2 Julkaistujen työpaikkailmoitusten valvonta ja menettelyt epäasiallisten ilmoitusten estämiseksi sekä palvelualustan toiminnallisuudet

Ministeriö viittaa toimeenpanoon liittyvän valvonnan ja toimeenpanossa käytössä olevien menettelyiden sekä palvelualustan toiminnallisuuden osalta KEHA-keskuksen selvitykseen. Ministeriön näkemyksen mukaan KEHA-keskus on selvityksessään esittänyt kattavasti, miten työpaikkailmoituksia valvotaan käytännössä lainsäädännön toimeenpanon yhteydessä ja minkälaisia menettelyitä liittyy epäasiallisten työpaikkailmoitusten tunnistamiseen. KEHA-keskus on selvityksessään listannut toimenpiteitä, joilla on parannettu ja tarkoitus vielä parantaa valvontaa ja siihen liittyviä menettelyjä sekä työpaikkailmoitusten sisältöä. Ministeriön näkemyksen mukaan esitetyt toimet ovat asiallisia ja linjassa järjestämislain kanssa.

Ministeriö viittaa KEHA-keskuksen selvitykseen, jossa todetaan muun muassa, että palvelualustan käyttäjän on noudatettava palvelualustan käyttöehtoja ja otettava kaikessa toiminnassaan sekä työpaikkailmoitusten sisällöissä huomioon KEHA-keskuksen tarkemmat ohjeet ja sisältövaatimukset. Työpaikkailmoituksen julkaisevalla taholla on vastuu työpaikkailmoituksensa asianmukaisesta sisällöstä huomioiden esimerkiksi yhdenvertaisuuslaki ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

2.1.3 Viranomaisen huolellisuus-, oikeusturva- ja yhdenvertaisuusvelvoite työpaikkailmoitusten osalta

Ministeriö toteaa KEHA-keskuksen tuoneen selvityksessään esille, että työnantajan tulee hyväksyä ja noudattaa palvelualustan käyttöehtoja, palvelualustan tarkempia ohjeita sekä työpaikkailmoituksen sisältö- ja laatuvaatimuksia koskevia ohjeita. Edellä mainituissa selostetaan, että ilmoituksen sisällössä tulee huomioida yhdenvertaisuuslaki sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Lisäksi ohjeissa kerrotaan, mitä tietoja työpaikkailmoituksen tulee sisältää.

Epäasiallisesta työpaikkailmoituksesta voi ilmoittaa KEHA-keskukselle palautelomakkeella tai työpaikkailmoituksen lopusta löytyvästä ”ilmianna työpaikkailmoitus” kohdasta. Viranomaiselle on aina myös mahdollista ilmoittaa muutenkin tällaisista asioista ottamalla viranomaiseen yhteyttä.

Ministeriön mukaan huolellisuusvelvoitteen osalta arviossa tulee huomioida, että järjestämislaissa ei säädetä työpaikkailmoitusten sisällöllisestä ennakkovalvonnasta, ellei kyse ole työnantajan pyynnöstä julkaistavasta ilmoituksesta, jolloin työvoimaviranomaisen tulee huomioida lain 49 §:ssä säädetty ennen ilmoituksen julkaisemista. Arviossa tulee lisäksi huomioida se, että työnantajalla on osaltaan vastuu julkaisemansa työpaikkailmoituksen sisällöstä, ja se, että työnantaja on sitoutunut palvelualustan käyttöehtoihin ja muihin ohjeisiin julkaistessaan ilmoituksia suoraan palvelualustalla tai tuontirajapinnan kautta.

Ministeriön mukaan työpaikkailmoitusten valvonta ja siihen liittyvät menettelyt täyttävät hallintolaista viranomaiselle johtuvat velvollisuudet. Tällä perusteella ministeriö katsoo, että viranomaisen huolellisuus-, oikeusturva- ja yhdenvertaisuusvelvoite työpaikkailmoituksien ja niiden valvontaan liittyvien toimien ja menettelyiden osalta täyttyy.

2.1.4 Palvelualustan ja siellä julkaistujen työpaikkailmoituksien velvoittavuus työnhakijaa kohtaan

Ministeriö viittaa järjestämislain 38 §:ään ja toteaa, että työnhakijalla on oikeus hakea itse valitsemiaan työmahdollisuuksia eikä järjestämislaissa säädetä, että työnhakijan tulee hakea nimenomaisesti palvelualustalla julkaistuja avoimia työpaikkoja. Työnhakijalla on oikeus hakea itse valitsemiaan työmahdollisuuksia hänen kanssaan laaditussa työllistymissuunnitelmassa edellytetyn järjestämislain 5 luvussa säädetyn työnhakuvelvollisuuden täyttämiseksi.

Lisäksi työnhakijan tulee hakea työvoimaviranomaisen hänen haettavakseen osoittamia työpaikkoja. Työvoimaviranomaisen työnhakijalle osoittama työpaikka voi olla julkaistu avoimena työpaikkailmoituksena palvelualustalla. Järjestämislain 42 §:ssä säädetään työpaikkojen osoittamisesta työnhakijan haettavaksi. Säännös lähtee siitä, että työvoimaviranomainen osoittaa työnhakijan haettavaksi nimenomaisesti työpaikkoja.

Työnhakijan järjestämislaissa säädettyjen velvollisuuksien, kuten työvoimaviranomaisen osoittaman työpaikan hakemisen, laiminlyönnin mahdollisesta vaikutuksesta työnhakijan työttömyysetuusoikeuteen säädetään työttömyysturvalaissa.

Työttömyysturvalain perusteella työnhakijalle voidaan asettaa korvaukseton määräaika eli niin sanottu karenssi tai työssäolovelvoite, mikäli hän ei hae työvoimaviranomaisen hänen haettavakseen osoittamaa työpaikkaa. Lisäksi työttömyysturvalaissa säädetään pätevistä syistä olla hakematta työvoimaviranomaisen osoittamaa työpaikkaa. Ministeriön mukaan työnhakijalle ei voi työttömyysturvalain perusteella tulla asetettavaksi korvauksetonta määräaikaa tai työssäolovelvoitetta, jos työnhakija jättää hakematta sellaista työvoimaviranomaisen osoittamaa työpaikkaa, joka ei tosiasiallisesti ole työpaikka, vaan esimerkiksi työnantajan tai muun toimijan ylläpitämä potentiaalisten työntekijöiden luettelo.

Työnhakijalle voidaan asettaa ehtoja työttömyysetuuden saamisen vastapainoksi ja ehdot voivat myös olla etuudensaajan vastasuorituksia edellyttäviä. Ministeriön mukaan työnhakijan velvollisuudet ja niiden laiminlyönneistä mahdollisesti aiheutuvat seuraamukset täyttävät perustuslain 19 §:n 2 momentin edellytykset ja niitä on tällä perusteella pidettävä oikeasuhtaisina tarkoitukseensa nähden.

2.2 KEHA-keskuksen selvitys

2.2.1 Työmarkkinatorin työpaikkailmoitusten valvonta ja hallinnollinen prosessi

KEHA-keskus viittaa järjestämislain 131 §:ään ja toteaa, että asiattoman tai lainvastaisen työpaikkailmoituksen voi ilmoittaa KEHA-keskukselle palautelomakkeen kautta tai kirjautunut käyttäjä työpaikkailmoituksen lopusta löytyvästä ”ilmianna työpaikkailmoitus” kohdasta. Ilmoitukset välitetään sen työllisyysalueen tarkastettavaksi, missä ilmoitettu työpaikkailmoitus sijaitsee tai mikä on valittu sen pääasialliseksi sijainniksi. Työmarkkinatorin sivuilla mainitaan, että ensisijainen vastuu työpaikkailmoituksen laadukkaasta sisällöstä ja tietojen oikeellisuudesta on työpaikan ilmoittajalla, mutta myös työvoimaviranomainen vastaa oman alueensa työpaikkailmoitusten sisällöistä.

Työnantaja tai muu palvelun käyttäjä on siis lähtökohtaisesti vastuussa työpaikkailmoituksen sisällöstä ja lainmukaisuudesta. Ilmoitusta julkaisevan tahon on myös noudatettava palvelualustan käyttöehtoja ja otettava kaikessa toiminnassaan (ml. rajapintojen kautta tuomiensa) työpaikkailmoitusten sisällöissä huomioon palveluntarjoajan tarkemmat ohjeet ja sisältövaatimukset. Palvelun käyttäjä (esimerkiksi rekrytointiyritys) on niin ikään vastuussa siitä, ettei Työmarkkinatorille viedä julkaistavaksi lainvastaisia (esimerkiksi syrjiviä) työpaikkailmoituksia. Työpaikkailmoituksen tarkoituksena tulee olla työnhakijan työllistäminen rekrytoinnin päätyttyä, ei asiakasrekisterin kerääminen mahdollisia myöhempiä rekrytointeja varten.

KEHA-keskuksen laatimissa Työmarkkinatorin työpaikkailmoituksia koskevissa käyttöehdoissa ja laatuohjeissa todetaan kantelijan kantelussaan kertomiin seikkoihin liittyen:

- työpaikkailmoituksessa tulee huomioida, että syrjintä on kielletty työhönotossa iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen (yhdenvertaisuuslaki 1325/2014) tai sukupuolen perusteella (tasa-arvolaki 1986/609).
- työpaikkailmoituksen tulee sisältää tieto yksilöidystä työtehtävästä, johon työnhakija työllistyy rekrytoinnin päätyttyä. Työpaikkailmoitusta ei tule käyttää asiakasrekisterin keräämiseen mahdollisia myöhempiä rekrytointeja varten.

Työmarkkinatorin työpaikkailmoitus on rakennettu niin, että se sisältää rekrytoinnin kannalta välttämättömät tiedot. Tietoja annetaan rakenteellisesti ja osa kentistä on pakollisia. Sillä voidaan varmistaa, että työvoimaviranomaisella on käytössään kaikki oleellinen tieto ilmoituksen tarkastamista varten. Työpaikkailmoitusta on alettu rakentaa Työmarkkinatorilla vuonna 2018 ja se on otettu käyttöön toukokuussa 2022. Vuonna 2024 tunnistettiin muuttuneet käytänteet työpaikkailmoittelussa ja alkuvuonna 2025 aloitettiin kehitystyö uuden työpaikkailmoituksen ja tarvittavan rajapinnan rakentamiseksi. Uusi työpaikkailmoituslomake valmistui 24.3.2026. Lomake sisältää tarkemmalla tasolla muun muassa rekrytointitoimeksiannossa ja vuokratyöpaikassa pakollisena tietona toimeksiantajan tiedot ja myös toimipaikkatieto ja toimialatieto ovat pakollisia.

Uuden rajapinnan myötä KEHA-keskus on myös tarkentanut käyttöönottoprosessia. Uuden rajapinnan käyttöönotto edellyttää:

- käyttöönottolomakkeen täyttämistä
- käyttöehtojen hyväksymistä
- testitapausten läpäisemistä
- tuontirajapinnan tapauksessa myös lähettävän lomakkeen katselmointia ja hyväksyntää

Tällä hetkellä valtaosa, noin 70 % ilmoituksista, tulee Työmarkkinatorille rajapintoja pitkin ulkoisista järjestelmistä, kuten HR-palveluita tarjoavista ohjelmistoista. Tarkennettu prosessi mahdollistaa KEHA-keskuksen osallistumisen avausprosessiin paremmin, ja KEHA-keskus pystyy reagoimaan rajapintoja käyttävän yrityksen tietojen tuontiin Työmarkkinatorille tarkemmalla tasolla. Aikaisemmin KEHA-keskus ei ole katselmoinut eikä hyväksynyt lähettävän organisaation lomaketta.

Työmarkkinatorin työpaikkailmoitusten rajapintojen käyttöehtojen mukaan tuontirajapinnan käyttäjä vastaa kaikkien rajapinnan kautta Työmarkkinatorille tuomiensa työpaikkailmoitusten sisältöjen asianmukaisuudesta. Käyttäjän tulee kaikessa toiminnassaan ja tuomiensa työpaikkailmoitusten sisällöissä ottaa huomioon Palveluntarjoajan antamat tarkemmat ohjeet ja sisältövaatimukset. Mikäli rajapinnan käyttäjä on rekrytointi- tai it-palveluyritys, tämän täytyy huolehtia, että työpaikan varsinainen ilmoittaja on tietoinen näistä sisältövaatimuksista.

Työnantajat voivat julkaista työpaikkailmoituksia Työmarkkinatorille usealla tapaa. Työnantaja voi käyttää yllä mainittua tuontirajapintaa tai luoda työpaikkailmoituksen itse Työmarkkinatorilla olevan yritys- ja työnantaja-asiakkaan asiointipalvelun kautta. Työnantaja voi antaa myös työvoimaviranomaiselle toimeksiannon julkaista avointa työpaikkaa koskeva työpaikkailmoitus. Myös nämä ilmoitukset julkaistaan Työmarkkinatorin palvelualustalla.

Uuden 24.3.2026 käyttöön otetun työpaikkailmoituslomakkeen jälkeen voidaan keskittyä jatkokehittämiseen. Vuoden 2026 aikana parannetaan työvoimaviranomaisen mahdollisuuksia tehdä valvontatyötä työpaikkailmoitusten käyttöehtojen ja lain noudattamiseksi. Vuoden 2026 aikana tullaan toteuttamaan A-TMT:n eli asiantuntijan Työmarkkinatorin puolelle ratkaisu, jossa työvoimaviranomaiset saavat kätevästi listalle edellisen vuorokauden aikana ilmoitetut oman alueensa työpaikkailmoitukset. Vaihtoehtoisesti aikaraja voisi olla myös kolme vuorokautta. Työllisyysalueiden kanssa pitää tarkentaa, mikä olisi niille paras prosessi. Lisäksi kehitetään työpaikkailmoitusta, missä on toimeksiantajatieto. Nykyinen ratkaisu näyttää paikan vain sen yrityksen tiedoissa, joka on ilmoittajana, mutta kehitystyön jälkeen paikka näkyisi myös sen yrityksen tiedoissa ATM:llä, joka ilmoituksella on ilmoitettu toimeksiantajaksi.

KEHA-keskus viittaa järjestämislain 49 §:n 2 momenttiin ja toteaa, että työvoimaviranomainen seuraa työpaikkailmoituksia, arvioi niiden sisällön ja työnantajasta saadut tiedot sekä tarkistaa, täyttyvätkö lain mukaiset poistoperusteet kuten syrjintä, lainvastaisuus, vakavat velvoitteiden laiminlyönnit tai muut työnvälitykseen sopimattomat tehtävät.

KEHA-keskus viittaa hallintolain säännöksiin ja toteaa, että viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset. Ennen työpaikkailmoituksen poistamista työnantajalle annetaan mahdollisuus korjata ilmoitus. Jos työnantaja ei tee korjauksia, kuullaan häntä virallisesti ennen poistamispäätöksen tekemistä. Päätös poistamisesta tehdään kirjallisesti ja päätös sisältää perustelut sekä muutoksenhakuohjeet.

Ilmoituksen teknisestä poistamisesta vastaa työvoimaviranomainen, ja työnantajalle toimitetaan tieto päätöksestä. Työnantaja voi hakea päätökseen oikaisua ja tarvittaessa valittaa hallinto-oikeuteen oikaisuvaatimukseen annetusta päätöksestä.

Työvoimaviranomainen tai KEHA-keskus ei voi poistaa työpaikkailmoitusta ilman kuulemistä, vaikka ilmoitus olisikin sen sisältöinen, että se pitäisi saada välittömästi poistettua alustalta. Kuulemiseen ja hallintopäätöksen tekemiseen kuluva prosessi voi kestää viikkoja.

2.2.2 Työnhakijan velvollisuudet

KEHA-keskus viittaa järjestämislain 38 §:ään ja toteaa, että työvoimaviranomainen ei velvoita hakemaan työpaikkoja nimenomaisesti Työmarkkinatorin kautta. Työpaikkoja voi hakea haluamallaan tavoilla muun muassa hakemalla piilotyöpaikkoja tai käyttämällä, mitä tahansa muuta julkista työpaikkailmoitus alustaa.

2.2.3 Johtopäätökset

KEHA-keskus katsoo, että voimassa oleva lainsäädäntö ja selvityksessä esitetyt seikat huomioon ottaen nykyinen työpaikkailmoitusten valvontaa ja käsittelyä koskeva menettely täyttää viranomaiselle kuuluvat huolellisuus-, oikeusturva- ja yhdenvertaisuusvelvoitteet. Työpaikkailmoitusten valvonnassa ja käsittelyssä on toimittu kaikilta osin hyvän hallinnon perusteiden ja hallinnon oikeusperiaatteiden edellyttämällä tavalla.

KEHA-keskuksen mukaan Työmarkkinatorin työpaikkailmoituksia ja asiattomien ilmoitusten käsittelyä koskevat käytännöt ovat olleet asianmukaisia ja lainmukaisia, eikä toiminta ole missään vaiheessa vaarantanut perustuslaillista oikeusturvaa.

3 RATKAISU

3.1 Lainsäädäntö

Perustuslain 21 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsiteltyksi asianmukaisesti ja ilman aiheutonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa.

Hallintolain 6 §:n viimeisen virkkeen mukaan viranomaisen toimien on suojattava oikeusjärjestyksen perusteella oikeutettuja odotuksia. Säännöksen perusteluiden mukaan luottamuksen suojaamisen keskeisenä sisältönä on, että yksityisen tulee voida luottaa viranomaisen toiminnan oikeellisuuteen ja virheettömyyteen (HE 72/2002 vp, s. 55–56).

Hallintolain 7 §:n 1 momentin mukaan asiointi ja asian käsittely viranomaisessa on pyrittävä järjestämään siten, että hallinnossa asioiva saa asianmukaisesti hallinnon palveluita ja viranomainen voi suorittaa tehtävänsä tuloksellisesti.

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (järjestämislaki) 43 §:n 1 momentin mukaan työnantaja voi julkaista tiedon avoimesta työpaikasta 14 luvussa tarkoitetulla palvelualustalla. Tiedon avoimesta työpaikasta voi palvelualustalla julkaista myös työvoimaviranomainen, jollei 49 §:stä muuta johdu.

Järjestämislain 49 §:n 2 momentin mukaan työvoimaviranomainen voi kieltäytyä ottamasta vastaan avointa työpaikkaa koskevan työpaikkailmoituksen tai poistaa ilmoituksen palvelualustalta, jos ilmoituksen perusteella on ilmeistä tai työnantajan aiemman menettelyn perusteella taikka muutoin on perusteltua syytä epäillä, että jokin momentin 1–6 kohdan edellytyksistä täyttyy. Saman pykälän 3 momentin mukaan edellytyksenä ilmoituksen vastaanottamisesta kieltäytymiselle tai sen poistamiselle 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa on, että työnantaja ei ole oikaissut työpaikkailmoitustaan työvoimaviranomaisen kehotuksesta huolimatta. Työvoimaviranomainen tekee kirjallisen päätöksen ilmoituksen vastaanottamisesta kieltäytymisestä tai ilmoituksen poistamisesta.

Edellä mainittuun päätökseen saa vaatia oikaisua järjestämislain 145 §:n perusteella.

Järjestämislain 142 §:n 1 momentin mukaan työvoimaviranomainen voi 49 §:n 2 momentissa mainitusta syystä kieltäytyä tarjoamasta työnantaja-asiakkaalle työnvälityspalveluja. Pykälän 2 momentin mukaan työvoimaviranomainen tekee kirjallisen päätöksen 1 momentissa tarkoitetun palvelun epäämisestä.

Järjestämislain 120 §:n mukaan Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus vastaa työvoimapalvelujen valtakunnallisen tietovarannon, palvelualustan ja asiakastietojärjestelmäkokonaisuuden sekä asiakastietojärjestelmäkokonaisuuteen liittymiseksi tarvittavien rajapintojen kehittämisestä ja ylläpidosta (työvoimapalvelujen valtakunnalliset tietojärjestelmäpalvelut).

Järjestämislain 130 §:n mukaan KEHA-keskus on palvelualustan rekisterinpitäjä.

Järjestämislain 131 §:n 1 momentin mukaan Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus laatii palvelualustan käyttöehdot ja valvoo alustan käyttöä sekä alustalla julkaistun sisällön lain ja käyttöehtojen mukaisuutta. Käyttöehtoihin voi sisältyä palvelun käyttäjän ja ylläpitäjän vastuita, palvelualustan käyttöä koskevia teknisiä vaatimuksia, tietoturvallisuuden toteuttamista tarkentavia ja käyttöehtojen voimassaoloa koskevia ehtoja.

Samana pykälän 2 momentin mukaan Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus voi kehottaa palvelualustan käyttäjää määrääjässä poistamaan julkaisemastaan sisällöstä lain tai käyttöehtojen vastaisen sisällön. Jos käyttäjä ei noudata kehotusta määrääjässä, Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus voi poistaa kyseisen sisällön. Jos käyttäjän alustalla julkaisema sisältö on toistuvasti lain tai käyttöehtojen vastaista, Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus voi estää alustan käytön häneltä määrääjäksi.

Edelleen saman pykälän 3 momentin mukaan sen lisäksi, mitä 49 §:ssä säädetään, myös Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus voi poistaa avointa työpaikkaa koskevan ilmoituksen palvelualustalta.

3.2 Asian arviointi

Kantelun tietojen perusteella AOA:lla ei ollut mahdollista tutkia mitään tiettyä työpaikkailmoitusta tai siihen liittyvää viranomaisen valvontavastuun toteutumista tai toteutumatta jäämistä. Asian laajemman merkityksen vuoksi AOA päätti kuitenkin tutkia asiaa kantelun perusteella yleisellä tasolla.

Kantelun lisäksi Työmarkkinatorilla julkaistavat työpaikat olivat esillä myös 15.12.2025 Ylen ”Työhaun suuri sumutus” -ohjelmassa, jossa nostettiin esille vuokratyöyritysten työpaikat ja työpaikkailmoitusten valvonta. Asiasta julkaistiin 15.12.2025 Ylen verkkosivuilla juttu otsikolla ”Näin työhausta tuli sekamelskaa – eikä vastuuta ilmoittelusta ota kukaan”. Jutussa todetaan muun muassa seuraavaa:

Alustaa ylläpitää KEHA-keskus, joka julkaisee tietoja, mutta ei puutu epäkohtiin kuin ilmiantojen perusteella. Paikallisten työvoimaviranomaisten täytyisi pitää huoli siitä, että oman alueen ilmoitukset ovat kunnossa. Resurssit eivät näytä siihen kaikkialla riittävän.

Ylen verkkosivuilla 17.12.2025 julkaistun uutisen mukaan työministeri Matias Marttinen käynnisti selvityksen siitä, miksi Työmarkkinatorilla esiintyy kuukausittain tuhansia haamutyöpaikkoja ja miten siihen tulee puuttua. Jutussa todetaan, että ministeri tiedostaa myös sen, että ilmoitusten haamutyöpaikat asettavat työnhakijat kohtuuttomaan tilanteeseen. He joutuvat hakemaan työpaikkoja, joiden todellisesta olemassaolosta he eivät voi olla varmoja.

Kyseisen uutisen johdosta KEHA-keskus toimitti ministeriölle 19.12.2025 päivätyn selvityksen niistä toimenpiteistä, joihin se oli ryhtynyt parantaakseen työpaikkailmoitusten valvontaa.

Lainsäädäntö mahdollistaa työvoimaviranomaiselle ja KEHA-keskukselle mahdollisuudet puuttua työnantajien epäasialliseen toimintaan ja työpaikkailmoituksiin ennakolta ja jälkikäteen. KEHA-keskus on selvityksessään kertonut, miten työpaikkailmoituksia käytännössä valvotaan ja minkälaisia menettelyitä liittyy epäasiallisten työpaikkailmoitusten tunnistamiseen. KEHA-keskus on listannut selvityksessään toimenpiteitä, joilla on parannettu ja joilla on tarkoitus vielä vuoden 2026 aikana parantaa valvontaa ja siihen liittyviä menettelyjä sekä työpaikkailmoitusten sisältöä.

Perustuslain 21 § takaa jokaiselle oikeuden hyvään hallintoon. Tätä oikeutta täsmentävät hallintolain 2 luvun säännökset, joissa säädetään hallinnon oikeusperiaatteista. Hyvän hallinnon periaatteet asettavat hallintotoiminnalle sisällöllisiä laatuvaatimuksia. Periaatteiden tarkoituksena on varmistaa viranomaistoiminnan laatu, johdonmukaisuus ja lainmukaisuus.

Luottamuksensuojan vaatimus merkitsee tässä asiayhteydessä AOA:n mielestä sitä, että työnhakijan on voitava luottaa siihen, että Työmarkkinatorilla julkaistu työpaikkailmoitus sisältää tiedon yksilöidystä työtehtävästä, johon työnhakija työllistyy rekrytoinnin päätyttyä. Työnhakijan on lisäksi voitava luottaa siihen, että työpaikkailmoituksessa on huomioitu yhdenvertaisuuslain ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain säännökset.

AOA:n johtopäätös oli, että käytettävissä oleva selvitys ei anna hänelle ainakaan järjestelmätasolla perusteita moittia minkään viranomaisen menettelyä. Asia ei siten tästä näkökulmasta johtanut jatkotoimenpiteisiin.